

Na temelju članka 26. i članka 27. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14) i članka 61. Statuta Gradske knjižnice Zadar, Upravno vijeće Gradske knjižnice Zadar, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom izvršenog sukladno čl. 150. Zakona o radu, na 24. sjednici održanoj dana 30. studenoga 2017. godine, donosi

## **PRAVILNIK O RADU GRADSKJE KNJIŽNICE ZADAR**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Predmet uređivanja**

##### **Članak 1.**

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Gradskoj knjižnici Zadar (u nastavku teksta: Poslodavac), a pobliže se uređuje posebno:

- temeljna prava i obveze iz radnog odnosa,
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika,
- sklapanje ugovora o radu,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- uvjeti rada,
- organizacija rada,
- mjerila i način obračuna i isplate plaća, naknada plaće i drugih isplata radnicima Poslodavca,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost,
- prestanak ugovora o radu,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- postupak ostvarivanja prava i obveza u vezi s radnim odnosom.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno na sve radnike - fizičke osobe koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove za Poslodavca.

#### **Odnos s drugim pravilima i propisima**

##### **Članak 2.**

(1) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

(3) Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

## **Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca**

### **Članak 3.**

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu.
- (3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

## **Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa**

### **Članak 4.**

- (1) Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.
- (2) Radnik materijalno i kazneno odgovara za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.
- (3) Radnici su obvezni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim suradnicima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.
- (4) Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme ili izvan radnog vremena radnika.
- (5) Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.
- (6) Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika, odnosno drugim aktima Poslodavca, mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

### **Članak 5.**

- (1) Poslodavac o okviru svojih ovlasti i samostalno uređuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome pravo i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (5) Radnik tijekom radnog odnosa ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i druge opće akte Poslodavca, te kolektivni ugovor koji obvezuje Poslodavca, a koji se nalaze na adresi sjedišta Poslodavca.

## **II. ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Postupak i mjere zabrane diskriminacije**

#### **Članak 6.**

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

(2) Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

(3) Preventivne mjere za sprečavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa, da osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i u povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

### **Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika**

#### **Članak 7.**

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

(2) Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem drugom obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

(3) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(4) Postupci kojima se radnika uznemiruje, smatraju se povredom obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 8.**

(1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ima pravo osobi koja je ovlaštena zastupati Poslodavca ili osobi koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u nastavku teksta: ovlaštena osoba) podnijeti pritužbu vezanu uz uznemiravanje i zaštitu dostojanstva.

(2) Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(3) Ako Poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad,

pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(5) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 5. i 6. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(6) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 7. ovoga članka.

(7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(8) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

### **Članak 9.**

(1) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, ovlaštena osoba dužna je saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge potrebne dokaze.

(2) Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik (odvjetnik, sindikalni povjerenik i sl.).

(3) O svim radnjama koje je provela ovlaštena osoba, obvezna je voditi zapisnik ili sastaviti službenu bilješku.

(4) Zapisnik se, u pravilu, sastavlja prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja.

(5) Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

(6) U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba, sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

(7) Službena bilješka će se, u pravilu, sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

(8) Nakon provedenog postupka, ovlaštena osoba u pisanom će obliku izraditi odluku u kojoj će: 1. utvrditi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe ili, 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(9) U slučaju točke 1. iz prethodnog stavka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan, te će izreći, odnosno predložiti nadležnom tijelu, odnosno osobi Poslodavca, ovisno o okolnostima slučaja, da se:

- osoba koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca,
- osoba koje je uznemiravala radnika usmeno opomene,
- osoba koja je uznemiravala radnika pisano upozori na obveze iz radnog odnosa i na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu, te poduzeti, odnosno predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja. U slučaju točke 2. iz prethodnog stavka, ovlaštena će osoba odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

### **Članak 10.**

(1) Ovlaštena osoba iz članka 7. stavka 3. ovog Pravilnika, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, dužni su kao tajnu čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe te snose posljedice za suprotno ponašanje.

(2) Ovlaštena osoba iz članka 7. stavka 3. ovog Pravilnika dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz prethodnog stavka ovog članka, u protivnom snosi svu odgovornost.

### **III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Zasnivanje radnog odnosa**

##### **Članak 11.**

- (1) Radni odnos zasniva se sukladno odredbama Zakona i ovog Pravilnika, sklapanjem ugovora o radu.
- (2) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.
- (3) Na institut ustupanja radnika primjenjuju se u cijelosti odredbe Zakona o radu koje uređuju ovu materiju.
- (4) U postupku sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.
- (5) Prije stupanja zaposlenika na rad Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

#### **Oblik ugovora o radu**

##### **Članak 12.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (4) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

##### **Članak 13.**

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 12. stavka 3. ovoga Pravilnika, mora sadržavati sastojke predviđene zakonom, odnosno mora sadržavati podatke o:
  1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
  2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
  3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
  4. danu početka rada,
  5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
  6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
  7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
  8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,

9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnike koji uređuju ta pitanja.

(3) Osim dijelova propisanih Zakonom o radu i aktima Poslodavca, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova, te druge odredbe koje utvrdi Poslodavac u dogovoru s pojedinim radnikom.

## **Trajanje ugovora o radu**

### **A) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

#### **Članak 14.**

(1) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme i traje dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi, Zakonom određeni način.

(2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### **B) Ugovor o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 15.**

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti iznimno, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kao što su privremeno povećanje opsega posla, zamjena odsutnog radnika, ostvarenje određenog poslovnog projekta ili poduhvata, rad pripravnika do polaganja stručnog ispita i sl.

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili pisanoj potvrdi iz članka 12. stavka 3. ovoga Pravilnika mora navesti.

(3) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju koji se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje dulje od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zbog drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o radu, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

(4) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(5) Prekid radnog odnosa kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

(6) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen, a o čemu Poslodavac može obavijestiti radnika posljednjeg dana trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno najkasnije prvog sljedećeg radnog dana nakon isteka ugovora.

(7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### **Članak 16.**

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na

neodređeno vrijeme s Poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod Poslodavca nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## **Mjesto rada**

### **Članak 17.**

(1) Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu koje je sjedište Poslodavca i u drugim mjestima, prema potrebi posla.

## **Odluka o potrebi zapošljavanja**

### **Članak 18.**

(1) O potrebi zapošljavanja novog radnika odlučuje Poslodavac, ako se utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drukčijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

(2) Prije zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom Poslodavac je dužan ishoditi prethodnu suglasnost osnivača.

## **Najniža dob za zaposlenje**

### **Članak 19.**

(1) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

(2) Poslovna sposobnost maloljetnika, uvjeti za sklapanja ugovora o radu s maloljetnikom, poslovi na kojima ne smije raditi te nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima utvrđeni su odredbama Zakona o radu.

## **Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 20.**

(1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

(2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

## **Obveza radnika o obavještanju Poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima**

### **Članak 21.**

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

## **IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSBLJAVANJE ZA RAD**

### **Ugovaranje i trajanje probnog rada**

#### **Članak 22.**

- (1) Probni rad se može ugovoriti prilikom sklapanja ugovora o radu da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.
- (2) Probni rad može trajati najdulje šest mjeseci.
- (3) Ovisno o stupnju stručne spreme, probni rad može trajati najdulje:
  - do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili viši,
  - do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. ili VI. stupanj stručne spreme,
  - do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
  - do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme.
- (4) U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada (bolest, mobilizacija i sl.), a koja traje dulje od deset dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad se produžava za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.
- (5) Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi osoba ili komisija koje imenuje Poslodavac.
- (6) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (7) Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, odluka mora biti sastavljena u pisanom obliku i obrazložena.
- (8) Radniku kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu pripada pravo na otkazni rok u trajanju od sedam dana.
- (9) Ako se odluka iz stavka 7. ovog članka ne dostavi radniku najkasnije sedam dana prije isteka probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

### **Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika**

#### **Članak 23.**

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.
- (2) Radnik je dužan za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.



(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

## **Osposobljavanje pripravnika**

### **Članak 24.**

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

(2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od IV. do VII. stupnja.

(4) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

(5) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako Zakonom o radu ili drugim posebnim propisom nije drukčije određeno.

### **Članak 25.**

(1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac. Mentor je dužan donijeti plan i program osposobljavanja i osigurati njegovu provedbu.

(2) Plan i program osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća:

- upoznavanje s djelatnošću i organizacijom Poslodavca;
- upoznavanje općih akata Poslodavca;
- upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštita od požara;
- upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava;
- polaganje stručnog ispita, ako je to propisano zakonom ili drugim propisima.

(3) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

(4) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

(5) Nakon proteka pripravničkog staža, mentor daje mišljenje o osposobljenosti pripravnika.

(6) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

(7) Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja ima pravo polagati ga još jednom u prvom sljedećem roku. Ako ni tada ne položi stručni ispit, radni odnos mu prestaje redovitim otkazom ugovora o radu na dan isteka posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

## **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

### **Članak 26.**

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, osoba koja je završila školovanje za takvo zanimanje može se primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

(2) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

(3) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(4) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

(5) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovog članka se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

## **V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA**

### **Pojam radnog vremena**

#### **Članak 27.**

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

(2) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

### **Tjedno radno vrijeme i raspored radnog vremena**

#### **Članak 28.**

(1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na šest radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti na pet radnih dana.

(2) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, raspored radnog vremena na određenim poslovima i raspored radnog vremena u ljetnom razdoblju, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom Poslodavac, uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem, odnosno sindikatom.

(3) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana ranije, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 29.**

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući i prekovremeni rad, ne smije trajati duže od 48 sati tjedno, a najduže četiri mjeseca u kalendarskoj godini. Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom godine ne smije trajati prosječno duže od 40 sati tjedno.

(4) O preraspodjeli radnog vremena odlučuje Poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome pisanom odlukom, donesenom uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom, obavijestiti radnike najmanje jedan tjedan prije nastanka obveze.

(5) Na sva pitanja vezano za preraspodjelu radnog vremena koja nisu regulirana ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

## **Puno radno vrijeme**

### **Članak 30.**

- (1) Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset sati tjedno.
- (2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Poslodavac radniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

## **Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 31.**

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.
- (3) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- (4) Radnik iz stavka 3. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (5) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno s drugim poslodavcima.
- (6) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (7) Plaća i druga materijalna prava (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (8) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

### **Članak 32.**

- (1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s Poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako kod Poslodavca nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen temeljem ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju Poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 33.**

(1) Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika, sukladno posebnom propisu.

(2) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

(3) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može odrediti prekovremeni rad. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obvezatan je u preostalom vremenu do punog radnog vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 34.**

(1) Na pisani zahtjev Poslodavca radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeke potrebe.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti sto osamdeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi trudnica, majka s djetetom do navršene tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršenih šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 29. stavka 3. i članka 31. stavka 2. ovoga Pravilnika.

### **Smjenski rad**

#### **Članak 35.**

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca, ako je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

## **Noćni rad**

### **Članak 36.**

- (1) Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjenjena smjena tako da radnik radi u noćnoj smjeni uzastopce najviše tjedan dana.

## **Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika**

### **Članak 37.**

- (1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.
- (2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 38.**

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje trideset minuta.
- (2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- (3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (4) Vrijeme odmora iz stavka 1., 2., i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
- (5) Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje svojom odlukom Poslodavac.
- (6) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi trideset minuta kraće, odnosno da se vrijeme stanke preraspodijeli u slobodne dane.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 39.**

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.
- (2) Radnik ne smije raditi više od dvanaest sati neprekidno, uključujući redovan i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.)

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 40.**

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 39. ovoga Pravilnika.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 39. ovoga Pravilnika.

## Godišnji odmor

### Članak 41.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

### Članak 42.

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na četiri (4) tjedna dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

1) Radni staž:

- Od 5 do 10 godina	- 2 dana
- Od 10 do 15 godina	- 4 dana
- Od 15 do 20 godina	- 6 dana
- Od 20 do 25 godina	- 8 dana
- Od 25 do 30 godina	- 10 dana
- Od 30 do 35 godina	- 12 dana
- Preko 35 godina	- 14 dana

2) Nagrade i priznanja

- Ako je tijekom godine dobitnikom državne, gradske, županijske ili strukovne nagrade i javnog priznanja	2 dana
--	--------

3) Složenost poslova koje radnik obavlja

- Radna mjesta VSS	4 dana
- Radna mjesta VŠS	3 dana
- Radna mjesta SSS	2 dana
- Ostala radna mjesta	1 dan

4) Prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za	1 dan

svako daljnje malodobno dijete još po	
- samohranom roditelju za svako dijete još po	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- Osobi s invaliditetom	2 dana

5) Posebni uvjeti rada:

- Rad u smjenama	2 dana
- Dvokratni rad	
- Terenski rad	
- Rad u buci, vlazi i ostalim otežanim uvjetima	

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se četiri (4) tjedna uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. iz stavka 1. ovog članka.

(3) Iznimno od odredbe članka 78. stavak 2. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

#### **Članak 43.**

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje svojom odlukom Poslodavac u skladu s kolektivnim ugovorom, zakonom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe i želje radnika te se u tom smislu trebaju prikupiti njihovi prijedlozi, a sve u skladu s potrebama organizacije rada te mogućnostima za odmor raspoloživim radnicima.

#### **Članak 44.**

(1) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora odlukom obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

#### **Članak 45.**

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

#### **Članak 46.**

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.

#### **Članak 47.**

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

#### **Članak 48.**

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 49.**

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini do ukupno deset (10) radnih dana godišnje u sljedećim slučajevima:

- Sklapanje braka	5 dana
- Rođenje djeteta	5 dana
- Smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, brat, sestra, pastorak, usvojenik,, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, osoba koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osoba koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom)	5 dana
- Smrt djeda, bake, te roditelja supružnika	2 dana
- Dobrovoljni davatelj krvi	2 dana
- Selidbe	2 dana
- Teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 dana
- Polaganje stručnog ispita ili drugog stručnog ispita prvi put	10 dana
- Sudjelovanje u amaterskim kulturnim i športskim natjecanjima najviše dva puta godišnje	2 dana
- Elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu	5 dana
- Sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 dana

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za polaganje stručnog ispita prvi put, neovisno o broju dana koje je u istoj godini iskoristio prema drugim osnovama.

(3) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne računavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

(4) Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži, te se ne može koristiti naknado kao stečeno pravo.

#### **Članak 50.**

(1) Za osposobljavanje ili usavršavanje za vlastite potrebe može se odobriti do 7 radnih dana plaćenog dopusta.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 51.**

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Neplaćeni dopust pismenom odlukom odobrava ravnatelj.

(3) Radniku se može odobriti dopust bez naknade (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskog godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, iz sljedećih razloga:



- sudjelovanja u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama i natjecanjima,
- zbog drugih osobnih potreba.

#### **Članak 52.**

(1) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **VII. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA**

#### **Plaća**

#### **Članak 53.**

(1) Poslodavac je dužan radniku za obavljene rad obračunati i isplatiti plaću utvrđenu posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom, odnosno sukladno propisima na koje se poziva ugovor o radu.

(2) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljene rad.

(3) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.

#### **Članak 54.**

(1) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

(2) Plaća se isplaćuje do desetog dana u mjesecu za protekli mjesec.

(3) Prigodom isplate plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

(4) Na radnikov zahtjev Poslodavac će iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama.

#### **Osnovna plaća**

#### **Članak 55.**

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka.

(2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za obračun plaće.

(3) Dodaci na plaću su dodatak za ukupni staž, dodatak za staž u ustanovama Grada Zadra (vjernost službi), voditeljstva i stimulacija.

(4) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u istom iznosu kao za službenike i namještenike Grada Zadra.

(5) U slučaju izmjene osnovice, za službenike i namještenike Grada Zadra, ista će se i s istim datumom primjene primijeniti za izračun plaće radnika u ustanovama kulture.

## Dodaci na plaće

### Članak 56.

(1) Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini 0,5 posto.

(2) Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice koeficijenta iz članka 47. Kolektivnog ugovora pomnoži s 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža, počev od prvog dana slijedećeg mjeseca nakon što je navršena puna godina staža.

### Članak 57.

(1) Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za ukupni radni staž u ustanovama kojih je osnivač Grad Zadar i njihovim prethodnicima i to:

20 do 29 godina	4 %
30 do 34 godine	8 %
35 i više godina	10 %

## Voditeljstva

### Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na dodatak od 5 odnosno 10 posto za obavljanje poslova voditeljstva odjela, odsjeka i grupe poslova.

(2) Odluku o obavljanju poslova voditeljstva odjela, odsjeka i grupe poslova donosi Poslodavac.

## Stimulacija

### Članak 59.

(1) Za nadprosječne rezultate rada radnici mogu ostvariti dodatak za uspješnost u radu koji može iznositi mjesečno najviše do 20%, a godišnje najviše 3 plaće radnika koje ostvaruje dodatak, i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak na plaću.

### Članak 60.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

Za sate rada noću	50%
Za sate prekovremenog rada	40%
Za sate rada subotom	25%
Za sate rada nedjeljom	35%
Za sate rada na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs	50%
Za smjenski rad (za sate u drugoj smjeni) i dane u kojima se radi dvokratno	10%

(2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

(3) Prekovremenim radom smatra se svaki rad duži od 40 sati tjedno.

(4) Za smjenski rad se podrazumijeva svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijedodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

- (5) Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavljaju poslove u prvoj i drugoj smjeni.
- (6) Rad u drugoj smjeni je onaj rad koji nastavlja prvu smjenu ovisno o organizaciji posla.
- (7) Ukoliko radnik stalno radi u drugoj smjeni ne radi se o prekovremenom radi i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.
- (8) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan dan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sati i 30 minuta redovnog rada).
- (9) Radnik će u dogovoru s poslodavcem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnova prekovremenog rada ili će tražiti uvećanje osnovne plaće s tog osnova.

## **VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Regres i božićnica**

#### **Članak 61.**

- (1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Za božićne blagdane zaposleniku će se isplatiti naknada.
- (3) Ukupna sredstva za isplatu regresa i naknade za božićne blagdane ne mogu biti veća od iznosa na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.
- (4) O mogućnostima isplate odlučuje ravnatelj nakon usuglašavanja s Osnivačem.
- (5) Iznos naknade za božićne blagdane i regres za korištenje godišnjeg odmora ne može biti manji od iznosa koji osnivač isplaćuje svojim zaposlenicima, te se isplaćuje uvijek kada se isplaćuje zaposlenicima Grada Zadra.
- (6) Radnik koji naknadno stekne pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu regresa kao i ostali radnici.
- (7) Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 4 tjedna, ima pravo na isplatu regresa u razmjernom iznosu.

### **Otpremnina**

#### **Članak 62.**

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu šest prosječnih bruto plaća isplaćenih u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca, koji će se isplatiti u cijelosti, jednokratno.

### **Pomoć**

#### **Članak 63.**

- (1) Radnik i njegova obitelj imaju pravo na pomoć po svakoj osnovi u slučaju:

Smrt zaposlenika	u visini otpremnine prigodom odlaska u mirovinu i troškova pogreba
Smrt supružnika, djeteta i roditelja	1 prosječnu bruto plaću
Nastanka teške invalidnosti	2 prosječne bruto plaće
Bolovanja dužeg od 90 dana	1 prosječnu bruto plaću

Nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika zaposlenika	1 prosječnu bruto plaću
Nabavke medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu	1 prosječnu bruto plaću

- (1) Odluku o isplati pomoći iz ovog članka na osnovu valjane dokumentacije donosi poslodavac na molbu radnika ili njegove obitelji.

### **Dnevnica i naknada troškova putovanja**

#### **Članak 64.**

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje ukoliko nije uračunat u kotizaciju.
- (2) Dnevnice za službeno putovanje utvrđuju se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.
- (3) Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnicke.
- (4) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od pola dnevnicke.
- (5) Pravo na dnevnice iz ovog članka i pravo na prekovremeni rad međusobno se isključuju.

### **Terenski dodatak**

#### **Članak 65.**

- (1) Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca utvrđenog ugovorom o radu i izvan mjesta stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak utvrđen u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (3) Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.
- (4) Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednji dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.
- (5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

### **Naknada za odvojeni život**

#### **Članak 66.**

- (1) Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.
- (2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, sukladno posebnim propisima, ne plaća porez.
- (3) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

### **Naknada za trošak prijevoza**

#### **Članak 67.**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.
- (3) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.
- (4) Naknada troškova prijevoza radnika ovisi o broju radnih dana koje je radnik u mjesecu proveo na radnom mjestu i isplaćivat će se u iznosu kako slijedi:
- za pola i više radnih dana u 100%-tnom mjesečnom iznosu;
  - za manje od polovice radnih dana u 50%-tnom mjesečnom iznosu.
- (5) Radnik koji ne radi niti jedan radni dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

### **Naknada za korištenje privatnog automobila**

#### **Članak 68.**

(1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog djela prema Pravilniku o porezu na dohodak po prijeđenom kilometru.

### **Osiguranje**

#### **Članak 69.**

(1) Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata, a preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovog Ugovora.

### **Jubilarna nagrada**

#### **Članak 70.**

(1) Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni staž proveden u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Zadar, bez obzira na promjenu ustanove i to za navršenih:

- 10 godina	0,8 prosječna bruto plaća
- 15 godina	1,2 prosječne bruto plaće
- 20 godina	1,6 prosječne bruto plaće
- 25 godina	2,0 prosječne bruto plaće
- 30 godina	2,4 prosječne bruto plaće
- 35 godina	2,8 prosječne bruto plaće
- 40 godina	3,2 prosječne bruto plaće

isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

### **Dar za djecu**

#### **Članak 71.**

(1) U povodu blagdana sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti isplatit će se sredstva do najvišeg iznosa na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.

## **Dar u naravi**

### **Članak 72.**

(1) Radnicima se jednom godišnje može isplatiti dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

## **IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA**

### **Članak 73.**

(1) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

(2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu za izum i tehničko unapređenje.

(4) Nagrada iz stavka 3. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

(5) Nagrada iz stavka 3. ovoga članka mora biti razmjerna učinku koji Poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

(6) O nagradi iz stavaka 3., 4. i 5. ovoga članka radnik i Poslodavac zaključit će posebni ugovor.

### **Članak 74.**

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

### **Članak 75.**

(1) Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(2) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

## **X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

### **Članak 76.**

(1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 77.**

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

### **Članak 78.**

(1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

(2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili općim aktom.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

### **Članak 79.**

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Članak 80.**

(1) Kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

### **Članak 81.**

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 82.**

(1) Ugovor o radu prestaje:

1) smrću radnika,

2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,

- 4) sporazumom radnika i Poslodavca,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

#### **Članak 83.**

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

#### **Članak 84.**

- (1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 85.**

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlogu slučaju:
  - 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
  - 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
  - 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
  - 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (4) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (5) Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

### **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 86.**

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.



### **Članak 87.**

(1) Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 97. ovoga Pravilnika smatraju se:

1. neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
2. neizvršavanje ili nesavjesno, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
3. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
4. nepravodoban dolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Poslodavca,
5. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
6. konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena, ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisutnost alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
7. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
8. nanošenje znatnije štete,
9. povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
10. osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično),
11. odavanje službene ili druge tajne određene zakonom ili drugim propisom.

### **Neopravdani razlozi za otkaz**

#### **Članak 88.**

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

### **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

#### **Članak 89.**

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

### **Postupak prije otkazivanja**

#### **Članak 90.**

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

## **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

### **Članak 91.**

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

## **Otkazni rok**

### **Članak 92.**

- (1) Otkazni rok počinje teći s danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljanina u obrani.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

## **Najmanje trajanje otkaznog roka**

### **Članak 93.**

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni je rok najmanje:
  - 1) dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
  - 2) mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
  - 3) mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
  - 4) dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
  - 5) dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina te
  - 6) tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog, osim ako s Poslodavcem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

### **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### **Članak 94.**

(1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

### **Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza**

#### **Članak 95.**

(1) Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

(2) Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

### **Sudski raskid ugovora o radu**

#### **Članak 96.**

(1) Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev Poslodavca ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.

(3) Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

### **Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava**

#### **Članak 97.**

(1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku

otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

### **XIII. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 98.**

(1) Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima Poslodavca, odlukama tijela upravljanja Poslodavca i pozitivnim propisima.

#### **Članak 99.**

(1) Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

1. neopravdano kašnjenje na posao te napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena suprotno odredbama ovoga Pravilnika,
2. nepravovremeno izvršavanje naloga Poslodavca,
3. nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama Poslodavca,
4. uznemiravanje bilo koje vrste drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
5. neizvršavanje te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
6. davanje netočnih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka Poslodavca,
7. neopravdani izostanak s posla dva ili više dana,
8. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
9. povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
10. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca,
11. zlouporaba korištenja bolovanja,
12. dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga u vrijeme rada,
13. držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži Poslodavac,
14. pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili gdje je zabranjeno pušenje,
15. izazivanje tučnjave na radnom mjestu, nepristojno ponašanje, kao i svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema radnicima, poslovnim partnerima ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s Poslodavcem, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi,
16. zlouporaba položaja i prekoračenje ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga,
17. obavljanje privatnih poslova u vrijeme radnoga vremena, na radnom mjestu,
18. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta,
19. postupanje radnika kojim je očigledno nanesena znatna šteta Poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca.

#### **Članak 100.**

(1) Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, ovlaštena osoba Poslodavca će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste te u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa.

(2) Pisano upozorenje iz prethodnog stavka priprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlaže u dosje radnika.

## **XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Donošenje odluka**

#### **Članak 101.**

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (s poukom o pravnom lijeku) donosi ravnatelj Poslodavca ili od ravnatelja ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

(2) U svezi s ovlastima za donošenje odluka i zastupanje o pitanjima iz radnog odnosa radnika, podredno se primjenjuje Zakon o obveznim odnosima, kao opći propis obveznog prava.

(3) Protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

(4) Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavca ili od Poslodavca ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe sindikata, ako to radnik zahtijeva.

### **Dostava odluka**

#### **Članak 102.**

(1) Pismena se, u pravilu, dostavljaju radnicima osobno neposrednim uručivanjem na radnom mjestu, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta preporučeno, a ako se pismeno mora osobno uručiti radniku, preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga ili preko javnog bilježnika na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio osobi zaduženoj za kadrovske poslove Poslodavca adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

(2) Pismeno koje se ne mora osobno uručiti radniku koji je odsutan s radnog mjesta, smatrat će se dostavljenim ako je predano odraslom članu njegova domaćinstva.

(3) Ako se radnika, kojem se pismeno mora osobno uručiti, ne zatekne na adresi prebivališta, odnosno adresi koju je dao Poslodavcu, izvršitelj poštanskih usluga ili javni bilježnik ostavit će pisanu obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

(4) Ako se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način ili radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti o pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme ili ako odbije primiti pismeno, pismeno se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca ili organizacijske jedinice u kojoj radnik radi. Protekom roka od osam dana od dana kad je pismeno stavljeno na oglasnu ploču smatra se da je dostava izvršena.

(5) Ako radnik odbije potpisati primitak pismena, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma dostave, razlozima odbijanja potpisivanja te možebitnim svjedocima, s tim da se dostava smatra uredno izvršenom.

(6) Radnik se ne može pozivati na neznanje o činjenicama/aktima objavljenima na netom opisani način.

(7) Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

(8) U odnosu na ostala pitanja u svezi s dostavom pismena radniku, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

### **Zaštita prava**

#### **Članak 103.**

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Ako je Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 6. ovog Pravilnika.

(6) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležni sud, u smislu odredbi ovoga Pravilnika, je sud nadležan za radne sporove.

### **Teret dokazivanja u radnim sporovima**

#### **Članak 104.**

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa teret je dokazivanja na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

(2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti u dobroj vjeri, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na Poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu teret je dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu na Poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao Poslodavcu, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako Poslodavac ne vodi evidenciju na način propisan ovim Pravilnikom, teret je dokazivanja radnog vremena na Poslodavcu.

### **Suglasnosti sindikata s odlukom Poslodavca**

#### **Članak 105.**

(1) Ako je Poslodavac zatražio suglasnost sindikata/sindikalnog povjerenika za svoju odluku, njegova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva Poslodavca, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti ako Zakonom o radu za pojedini slučaj nije drukčije određeno.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka sindikat/sindikalni povjerenik ne dostavi Poslodavcu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.

### **Zastara potraživanja iz radnog odnosa**

#### **Članak 106.**

(1) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

## **XV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI**

### **Članak 107.**

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

### **Članak 108.**

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Poslodavac mora unaprijed odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo osoba koju za to Poslodavac posebno ovlasti.
- (4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (6) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje zaposlenika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (7) Poslodavac, osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

## **XVI. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

### **Zabrana nejednakog postupanja, zaštita trudnice, pretpostavka rada u punom radnom vremenu i korištenje roditeljskih i roditeljskih prava**

### **Članak 109.**

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

### **Članak 110.**

- (1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

### **Članak 111.**

(1) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

### **Članak 112.**

(1) Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

(2) Zabrana otkaza, pravo radnika na izvanredni otkaz i pravo povratka na prethodne i odgovarajuće poslove.

### **Članak 113.**

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojača ne brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

### **Članak 114.**

(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

### **Članak 115.**

(1) Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo



povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

## **XVII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **Članak 116.**

(1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

(2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

### **Članak 117.**

(1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

### **Članak 118.**

(1) Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest, ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

### **Članak 119.**

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo, u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

(5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

### **Članak 120.**

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

## **XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 121.**

(1) Radnici Poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

(2) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.

### **Članak 122.**

(1) Radnici imaju pravo na slobodni i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (sindikalnih povjerenika) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

(2) Postupak izbora sindikalnih povjerenika pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod poslodavca.

(3) Sindikalni povjerenici štite i promiču interese radnika zaposlenih kod Poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnim za položaj radnika.

(4) Sindikalni povjerenici paze na poštivanje Zakona o radu, ovog Pravilnika, kolektivnog ugovora te drugih propisa.

(5) Sindikalni povjerenici biraju se na izbornu razdoblje od četiri godine od dana objave od konačno utvrđenih rezultata izbora.

(6) Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

(7) Ako kod Poslodavca djeluje više sindikalnih povjerenika, sindikalni povjerenici se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koja će imati sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim pravilnikom i Zakonom o radu, te su o postignutom sporazumu sindikati dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

## XIX. ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 123.

(1) Na sva pitanja u vezi s radnim odnosom koja nisu regulirana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora te drugih općih akata Poslodavca.

### Članak 124.

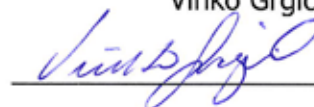
(1) Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu Knjižnice od 29. svibnja 2000. godine (Ur. broj: 82/00).

### Članak 125.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Zadar, 30. studenoga 2017.  
Urbroj: 435/17

Predsjednik Upravnog vijeća  
Gradske knjižnice Zadar:  
Vinko Grgić



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Knjižnice dana 1.12.17. i stupa na snagu 8.12.2017. godine.



Ravnateljica:  
Doroteja Kamber-Kontić

